Commission de la
fonction publique
du Québec

DOCUMENTATION TECHNIQUE

LE TRAITEMENT DES REQUÊTES

À LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

No 5, AOÛT 1986

DIRECTION DE L'ANALYSE
ET DE LA PROGRAMMATION

8, rue Cook
4e étage
QUÉBEC (Québec)
G1R 5J8

Ce document a été préparé par Madame Louise Lefebvre, agente de la gestion du personnel à la Commission de la fonction publique.

Dépôt légal: quatrième trimestre 1986

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

TABLE DES MATIÈRES

1)	INTRODUCTION	1
2)	LE MANDAT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'IMPARTIALITÉ	3
3)	LES POUVOIRS D'ENQUÊTE ET DE RECOMMANDATION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'IMPARTIALITÉ	5
4)	LES CONCEPTS DE L'ÉQUITÉ ET DE L'IMPARTIALITÉ	7
5)	LA NATURE DES REQUÊTES	9
6)	LES DÉMARCHES EFFECTUÉES À L'INTENTION DES REQUÉRANTS	11
7)	QUELQUES REQUÊTES TYPES	13

1) INTRODUCTION

La Loi sur la fonction publique entrée en vigueur en avril 1984 amorçait une réforme de la fonction publique. Par cette nouvelle loi, le législateur modifiait certains aspects de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique en vue d'améliorer la productivité de l'appareil gouvernemental et de fournir au public des services de qualité.

L'application des diverses dispositions de cette loi a eu pour effets principaux de réduire au strict minimum la normalisation sous forme réglementaire, de la remplacer par l'énoncé de politiques générales, de directives et de pratiques administratives, et de favoriser la décentralisation des pouvoirs et des activités des organismes centraux vers les ministères et organismes. On comptait, par ces mesures, réduire les délais et diminuer le nombre d'intervenants dans les prises de décisions et rendre ainsi les gestionnaires plus autonomes, et donc plus aptes à répondre adéquatement et efficacement aux besoins du milieu.

Les deux notions de l'autonomie du gestionnaire et de service à la clientèle ont suscité par ailleurs deux autres préoccupations que l'on retrouve dans la loi, beaucoup plus difficiles à cerner mais tout aussi importantes. Il s'agit de celle de rendre les gestionnaires imputables en établissant un régime selon lequel le fonctionnaire investi du pouvoir de gestion doit en rendre compte, selon les moyens mis à sa disposition, et de celle d'assurer l'impartialité et l'équité des décisions prises affectant les fonctionnaires.

La Commission de la fonction publique est appelée, en application du premier alinéa de l'article 115 de la loi, à jouer un rôle actif en ce qui a trait à la vérification du caractère équitable et impartial des décisions prises qui affectent les fonctionnaires. Pour s'y conformer, elle a dû définir sa mission et adapter son rôle et ses interventions en tenant compte des nouvelles attentes du législateur en matière de gestion dans la fonction publique.

2) LE MANDAT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'IMPARTIALITÉ

La Commission de la fonction publique s'est donc vu confier la mission de vérifier le caractère équitable et impartial des décisions prises en vertu de la présente loi qui affectent les fonctionnaires.

Pour réaliser cette mission, la Commission a retenu trois objectifs généraux qui consistent à préciser les concepts de l'équité et de l'impartialité dans les prises de décisions, à assurer une compréhension la plus uniforme possible de ce qui caractérise ces concepts dans notre contexte bureaucratique, et, enfin, à favoriser dans la fonction publique la création d'une mentalité nouvelle où les préoccupations de l'équité et de l'impartialité dans la prise de décisions seront plus présentes.

Ces objectifs comportent leur part de difficultés puisque les concepts de l'équité et de l'impartialité réfèrent le plus souvent à des valeurs individuelles et subjectives. Il fallait donc établir des critères de référence s'adaptant au système de valeurs actuelles de la fonction publique ainsi qu'aux nouvelles valeurs mises de l'avant par le législateur pour réussir à dégager un consensus sur les notions de l'équité et de l'impartialité.

Pour atteindre ces objectifs généraux, la Commission a préféré s'éloigner d'une démarche qui, à son sens, aurait pu aboutir à une définition a priori et théorique de ces concepts pour rechercher plutôt dans la doctrine, dans la jurisprudence des tribunaux, dans l'application qui en a été faite dans d'autres lois et, enfin, dans son propre vécu, un certain nombre de critères qui pourraient caractériser une décision équitable et impartiale. Cet ensemble d'éléments est ensuite utilisé par la Commission lorsqu'elle procède, cas par cas, à des enquêtes à la suite des requêtes qui lui sont adressées en ce sens.

3) LES POUVOIRS D'ENQUÊTE ET DE RECOMMANDATION DE LA C.F.P. EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'IMPARTIALITÉ

L'étendue et la portée des pouvoirs d'enquête et de recommandation de la Commission permettent de comprendre les services qu'elle peut rendre. Il est donc intéressant de savoir:

- Qu'au terme de sa vérification, la Commission n'a pas de pouvoir coercitif, elle n'a qu'un pouvoir de recommandation.

- Qu'elle a le pouvoir de tenir une enquête.

- Qu'il n'existe aucun organisme soumis à la Loi sur la fonction publique exclu au départ de son pouvoir d'enquête: toutes les décisions du gouvernement prises en vertu de la présente loi et affectant les fonctionnaires peuvent donc, du moins en principe, être l'objet de son intervention.

- Que le pouvoir de la Commission n'est limité ni par un délai de prescription d'un an, ni par une clause de "recours également adéquat".

- Que toutes les décisions découlant des règlements ou des politiques générales établis directement sous l'autorité des pouvoirs accordés par la Loi sur la fonction publique, tombent dans le champ de vérification de la Commission.

- Que la Commission peut vérifier les décisions prises aussi bien dans le cas où plusieurs personnes sont impliquées que dans le cas où une seule personne est visée.

4) LES CONCEPTS DE L'ÉQUITÉ ET DE L'IMPARTIALITÉ

La Commission a établi des critères de base sur lesquels elle s'appuie pour examiner et juger du caractère équitable et impartial des décisions prises qui affectent les fonctionnaires. A la lumière des examens, des réflexions et des décisions que nécessite la résolution des requêtes, ces critères sous forme de grands principes se sont nuancés, précisés et enrichis. La compétence acquise par la Commission dans ce domaine constitue un élément déterminant de la façon dont celle-ci envisage la solution des problèmes d'équité et d'impartialité. C'est dans la perspective de mieux faire connaître son point de vue en ces matières que nous présentons les éléments généraux qui orientent les interventions de la Commission en ces matières.

L'impartialité

L'impartialité signifie: qui est sans parti pris. Dans un contexte de prise de décisions, l'impartialité implique la neutralité et l'objectivité vis-à-vis les parties intéressées.

Elle vise essentiellement la situation, le comportement ou les préjugés éventuels de celui qui prend la décision.

Les décisions doivent non seulement être effectivement prises avec impartialité mais elles doivent aussi présenter toutes les caractéristiques ou garanties nécessaires à l'atteinte de cet objectif et en donner ainsi l'apparence. C'est donc dire que, sans préjuger de l'intention des personnes mises en cause, on peut faire preuve de partialité sans être de mauvaise foi et qu'une appréhension raisonnable pourra suffire à en faire la démonstration.

L'équité

L'équité s'articule autour de la notion de ce qu'est la justice naturelle qui consiste à régler sa conduite sur le sentiment naturel du juste et de l'injuste.

Règle générale, les éléments de forme qui doivent être respectés pour que soient satisfaites les exigences du caractère équitable d'une prise de décision sont:

1) Le droit d'être avisé;

2) Le droit d'être suffisamment bien informé;

3) Le droit de se faire entendre pour faire valoir son point de vue.

Les éléments de fonds qui assurent une prise de décision équitable sont les suivants:

a) Le respect des règles de droit applicables en matière de légalité:

   - avoir compétence (respect de la loi, des règlements);

   - respecter une procédure (respect de la loi, des règlements);

   - sur le fond, qu'il n'y ait pas de mauvaise foi, abus ou détournement de pouvoir.

b) L'absence d'erreur de faits, c'est-à-dire toute mauvaise appréciation des évènements auxquels s'appliquent des règles de droit.

c) Le respect de l'esprit de la loi, des règlements, des politiques, des directives, des pratiques administratives mises en vigueur et la conformité des normes administratives s'y rapportant.

d) La qualité du comportement du décideur. A-t-il agi de façon déraisonnable, injuste, abusive ou discriminatoire? A-t-il manqué à son devoir ou fait preuve d'inconduite ou de négligence? La décision était-elle motivée et les motifs étaient-ils pertinents?

5) LA NATURE DES REQUÊTES

Depuis l'entrée en vigueur de la présente loi en avril 198[illegible] la Commission a reçu 44 demandes d'enquêtes la premiè[illegible] année et 110 requêtes en 1985-1986. Certaines requêtes étaient formulées à la Commission par plusieurs individus à la fois; on compte 192 fonctionnaires et 13 citoyens qui ont fait appel aux services de la Commission se croyant lésés par une décision prise qu'ils percevaient partiale ou inéquitable à leur égard. De plus, la Commission a répondu à 5 requêtes provenant des syndicats ou d'associations d'employés. Le pourcentage de demandes reçues par catégorie d'emploi de requérants est de 65% de personnel de bureau, techniciens et assimilés, 16% de professionnels, 4% de cadres, 3% d'ouvriers, 2% d'agents de la paix, 9% de personnel de maîtrise et de direction et 1% d'enseignants.

Les requêtes reçues visent principalement des matières très encadrées par les règlements et les directives dont particulièrement du domaine de la dotation. Leur analyse a permis de dégager des caractéristiques communes et de les regrouper sous différents thèmes. La liste suivante illustre les thèmes les plus couramment rencontrés: l'appel de candidatures, l'admissibilité des candidats, l'évaluation des candidats, le regroupement par niveau, l'utilisation des listes d'éligibilité, le classement, les comités d'évaluation, la rémunération, la promotion sans concours, la mise en disponibilité, les modes de dotation, le processus de dotation, la détermination du niveau de l'emploi, le reclassement, les programmes de redressement d'emploi.

6) LES DÉMARCHES EFFECTUÉES À L'INTENTION DES REQUÉRANTS

La Commission s'implique dans la solution des problèmes qui lui sont soumis en tenant compte de la demande des requérants mais également de l'état de la situation au moment de l'enquête. C'est donc l'ampleur et la complexité du problème posé et l'examen des issues possibles permettant de le corriger qui guident la Commission dans le choix de ses interventions.

Dans cette ligne de pensée, la Commission a effectué jusqu'ici des démarches de différentes natures pour les requérants; en voici une énumération sommaire qui permettra de mieux situer son action.

- Elle a renseigné les requérants sur les divers règlements, politiques, directives, pratiques administratives en cours dans la fonction publique.

- Elle a interprété la loi, les règlements, les directives et les pratiques administratives afin d'expliquer et de nuancer au requérant le cadre administratif dans lequel s'est prise la décision qui le concerne.

- Elle a analysé et vérifié la conformité de l'application des règlements, des politiques, des directives et des pratiques administratives dont fait objet la requête.

- Elle a agi en tant que conciliateur entre l'administration et le requérant afin de trouver une solution acceptable au litige soulevé.

- Elle a effectué des interventions auprès des parties impliquées afin de réactiver les dossiers traînant en longueur.

- Elle a effectué des interventions auprès des ministères afin de voir réviser certaines décisions prises à l'égard des requérants.

- Elle a effectué des interventions auprès des autorités des ministères afin d'obtenir réparation des torts causés aux requérants.

- Elle a recommandé à différents organismes des modifications à certaines de leurs pratiques administratives.

Au chapitre 4, nous résumons quelques interventions de la Commission qui se sont manifestées aux bénéfices des requérants. Nous expliquons en bref la nature de la requête et les conclusions de l'enquête de la Commission.

7 - QUELQUES REQUÊTES TYPES

L'APPEL DE CANDIDATURE

NATURE:

Trois employés ont formulé une requête à la Commission relativement au concours de promotion ministériel lancé par un ministère (au mois de mars 1986) en vue de combler divers emplois de techniciens et techniciennes en administration dans la région administrative du Bas St-Laurent/Gaspésie. Ces personnes contestent la tenue de ce concours en soulignant que les emplois vacants devraient plutôt être comblés en ayant recours à la liste de déclaration d'aptitudes toujours valide émise le 20 novembre 1985 à la suite d'un concours qui visait à "constituer une réserve de personnes pour au moins une année en vue de combler des emplois de même nature dans divers ministères de la région administrative du Bas St-Laurent/Gaspésie".

CONCLUSION:

Même si le ministère avait des motifs valables pour tenir un nouveau concours de promotion ministériel, cette décision pouvait avoir pour effet de discréditer le concours interministériel tenu par l'Office des ressources humaines. Cela semait un doute sérieux sur la transparence des opérations de concours et allait à l'encontre du souci d'économie qui doit prévaloir dans le contexte des compressions budgétaires que l'on vit.

Le ministère a acquiescé à la recommandation qui lui fut formulée de surseoir à la poursuite des étapes prévues dans le cadre du processus de sélection et de combler les emplois vacants en utilisant la liste de déclaration d'aptitudes toujours valide émise à la suite du concours tenu en septembre 1985.

L'ADMISSIBILITÉ DES CANDIDATS

NATURE:

Le requérant s'est inscrit à un concours de recrutement réservé aux finissants d'un CEGEP de la région de Québec. N'ayant reçu aucune communication de l'Office des ressources humaines et du CEGEP trois mois après s'être inscrit au concours, il communique avec l'Office qui l'informe que l'examen écrit a eu lieu. Surpris de cette information, il demande à l'Office une reprise de l'examen étant donné qu'il n'a reçu ni accusé de réception ni convocation à l'examen écrit. Le représentant de l'Office des ressources humaines refuse de donner suite à cette demande alléguant que le candidat était à l'extérieur du CEGEP lorsque les convocations ont été faites et que le processus de sélection est trop avancé pour accéder à sa demande.

CONCLUSION:

Après étude du dossier, la Commission a rencontré le responsable du concours pour lui expliquer les circonstances particulières qui n'ont pas permis au candidat de prendre connaissance de l'avis de convocation à l'examen écrit affiché dans les locaux du collège et plus particulièrement le préjudice qu'a créé au candidat l'absence de convocation écrite et verbale de la part de l'Office, pratique pourtant stipulée à l'article 40 de son règlement sur la tenue des concours.

Cette intervention a eu pour résultat que le responsable de l'Office a acquiescé à la suggestion de la Commission de réviser sa décision et que le candidat a été convoqué à l'examen écrit.

L'ADMISSIBILITÉ DES CANDIDATS

NATURE:

La requérante demande à la Commission de faire enquête concernant la décision de l'Office de la refuser à un concours pour le motif que son offre de service a été soumise après la période d'inscription. Elle affirme que, à seize heures vingt-cinq de la dernière journée de la période d'inscription au concours de recrutement, elle s'est rendue au bureau de l'Office des ressources humaines de sa région pour y déposer son offre de service. Le bureau étant déjà fermé, elle l'a glissée sous la porte. L'Office considérait son offre de service comme ayant été déposée après le délai prescrit et ne l'admettait pas au concours.

CONCLUSION:

Après l'intervention de la Commission, l'Office des ressources humaines a révisé sa décision et a accepté d'admettre la requérante au concours puisque techniquement la requérante avait jusqu'à minuit de la dernière journée de la période d'inscription pour participer au concours et, ainsi, respecter les délais prescrits par l'appel de candidatures.

L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

NATURE:

La requérante s'interroge sur le bien-fondé de la décision d'un délégataire de l'Office d'avoir éliminé, dès le début du processus d'évaluation, les candidats ayant échoué un examen qui visait à évaluer des connaissances théoriques et des habiletés langagières. Selon elle, ces candidats auraient pu se faire avantageusement valoir au niveau de leurs habiletés sur le plan des relations interpersonnelles à une étape ultérieure qui était, à son avis, plus importante et plus significative en regard de l'essentiel des fonctions de l'emploi du concours.

CONCLUSION:

La Commission est arrivée à la conclusion que l'approche utilisée par le délégataire de l'Office pour mesurer les connaissances était justifiée du fait que le concours n'exigeait qu'une formation académique sans expérience de travail. Conséquemment, il aurait été inéquitable et discriminatoire d'orienter l'évaluation des connaissances sur des contenus faisant appel à de l'expérience acquise, ce qui aurait ainsi pu avantager indûment les occasionnels déjà en poste. Par ailleurs, il est apparu lors de l'enquête que cette clientèle n'avait pas été désavantagée pour autant par l'approche suivie.

L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

NATURE:

Une fonctionnaire demande à la Commission de la fonction publique le recomptage de son résultat dans les tests d'aptitude qu'elle a subis lors d'un concours tenu par l'Office des ressources humaines, et ce, après s'être vue refuser par l'Office une demande de révision à ce sujet.

CONCLUSION:

La Commission a examiné la correction des tests d'aptitude et s'est assurée qu'il n'y avait pas eu d'erreurs qui s'étaient glissées lors de la correction de l'examen.

De plus, elle a souligné au représentant de l'Office que la raison invoquée pour ne pas accéder à la demande de la requérante, à savoir que les examens étaient corrigés par lecteur optique, était incompatible avec un des objectifs de la Loi sur la fonction publique qui vise à fournir au public les services de qualité auxquels il a droit.

L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

NATURE:

Après avoir échoué à un concours d'agent de bureau, la requérante s'explique mal la façon dont la note de passage, fixée d'abord à 70%, fut par la suite haussée à 80%. Selon les informations qu'elle possède, elle croit que cette cote de passage aurait dû être de 60%, ce qui lui aurait permis alors de réussir l'examen.

CONCLUSION:

La Commission a fourni à la requérante les explications concernant le processus d'évaluation normalement employé lors d'un concours. Elle l'a renseignée sur le fait qu'une note de passage minimale est recommandée au moment de l'élaboration d'un examen et que celle-ci avait été fixée à 70%; que de façon générale, cette première note de passage ne sert que de barème pour éventuellement fixer la cote de passage minimale requise; que cette dernière note n'est fixée qu'après la tenue de l'examen écrit, après une analyse statistique des résultats obtenus par les candidats; qu'elle avait été fixée ici à 80%; que dans la détermination de cette cote, le responsable du concours doit tenir compte du nombre de postes à combler et que dans le cas qui nous occupe, il n'y avait qu'un poste vacant et que le nombre d'emplois susceptibles d'être comblés à cet endroit durant la prochaine année était très restreint.

La Commission a également confirmé à la requérante que la note qu'elle avait obtenue était bien de 60% et que son dossier avait donc été traité selon les règles et directives en vigueur.

L'UTILISATION DES LISTES D'ÉLIGIBILITÉ

NATURE:

La requérante s'interroge sur le fait que malgré qu'elle soit inscrite sur une liste de déclaration d'aptitudes émise à la suite d'un concours de promotion, les autorités d'un ministère comblent des emplois vacants en utilisant une liste de déclaration d'aptitudes plus récente émise à la suite d'un concours de recrutement.

CONCLUSION:

A la suite de l'enquête de la Commission, le ministère a reconnu que la liste de déclaration d'aptitudes la plus ancienne primait sur la plus récente et a convenu d'offrir dorénavant les emplois vacants aux personnes issues de la liste du concours de promotion. De plus, ces personnes ayant subi un préjudice pendant une longue période de temps, l'Office des ressources humaines a accepté d'accorder exceptionnellement une prolongation de six mois de la liste de déclaration d'aptitudes.

Il est intéressant de noter que, dans les semaines qui suivirent l'intervention de la Commission, la requérante s'est vue offrir un emploi par ce ministère.

LE CLASSEMENT

NATURE:

Le requérant demande l'intervention de la Commission aux fins de la révision du classement qui lui a été attribué par l'Office lors de sa promotion de la classe des agents vérificateurs à celle des agents de la gestion financière dans le cadre d'un concours de professionnel(le) de vérification fiscale.

CONCLUSION:

Sur la base des résultats de l'étude d'une autre requête similaire, la Commission a suggéré à l'Office de réviser l'évaluation qui avait été faite de cette expérience lors du concours. L'Office a procédé à cette révision au terme de laquelle, compte tenu principalement des précisions que le requérant avait apportées dans sa requête sur la nature des fonctions qu'il avait exercées durant cette période, il a évalué de niveau professionnel l'expérience que le requérant revendiquait comme telle.

LES COMITÉS D'ÉVALUATION

NATURE:

Le requérant a été témoin d'une conversation téléphonique entre un membre d'un comité de sélection et la responsable du concours au cours de laquelle il a été question de la disparition d'un questionnaire écrit qui fut constatée par la responsable du concours immédiatement après une réunion du comité de sélection. Le requérant soupçonne qu'une irrégularité s'est produite et demande à la Commission de faire enquête.

CONCLUSION:

Les informations obtenues sont à l'effet que ce questionnaire avait été apporté par mégarde par un membre du comité qui l'avait retourné au bureau de l'Office dès le lendemain matin mais que, durant les quelques heures au cours desquelles ce document était en sa possession, cette personne lui avait assuré la confidentialité requise.

Ne connaissant pas toutes les circonstances pouvant expliquer le fait souligné dans sa requête, il est compréhensible et normal que le requérant se soit interrogé sur cette situation qui lui est apparue irrégulière. L'enquête de la Commission a permis d'obtenir les éclaircissements requis et les explications au fait tel qu'il s'est produit et à la satisfaction du requérant.

LA RÉMUNÉRATION

NATURE:

Ayant obtenu une promotion en tant que professionnelle, la requérante constate que son salaire avant promotion est plus élevé que celui qui correspond à l'échelon qui lui est attribué en tant que professionnelle. Elle se voit ainsi pénalisée du fait que son salaire sera gelé jusqu'à ce qu'elle atteigne, en tant que professionnelle, l'échelon correspondant à son traitement qu'elle a maintenant. Elle fait donc appel à la Commission considérant sa situation inéquitable.

CONCLUSION:

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la Commission n'a pas noté d'erreur dans la détermination du traitement de la requérante. Néanmoins, après avoir examiné ce cas, elle a estimé paradoxale la situation dans laquelle la requérante était ainsi placée de subir temporairement un gel salarial alors que ses collègues, qui n'ont pas participé au concours ou qui y ont subi un échec continuent de bénéficier d'augmentation de traitement. C'est pourquoi la Commission a jugé opportun de demander au Conseil du trésor d'envisager la possibilité de prévoir des dispositions particulières à l'intention de cas semblables; il a effectivement édicté, par après, de nouvelles normes à ce sujet pour les catégories de personnel où elles n'existaient pas déjà.

LA MISE EN DISPONIBILITÉ

NATURE:

Une agente de bureau mise en disponibilité demande à la Commission d'intervenir puisque son dossier a été fermé par l'Office des ressources humaines bien que, dans les faits, son placement ne s'est pas encore concrétisé.

CONCLUSION:

L'enquête de la Commission a démontré que l'Office avait invité, par lettre, un ministère à entreprendre les démarches nécessaires en vue de réaliser la mutation de la requérante. Comme cette lettre était restée sans réponse, l'Office avait conclu au placement de l'employée et considérait dorénavant ce dossier terminé en regard de ses responsabilités.

Devant les hésitations du ministère à vouloir procéder à la mutation et le peu d'intérêt manifesté de la part de la requérante pour l'emploi à combler, la Commission a suggéré au ministère d'informer officiellement l'Office de son refus d'accepter cette candidate, ce qui a eu pour effet de réactiver le dossier de la requérante auprès de l'Office. La Commission a obtenu d'autre part l'assurance de l'Office que de nouvelles présentations auraient lieu dans les plus brefs délais afin de réaliser le placement définitif de cette agente de bureau, ce qui fut effectivement fait.

LA MISE EN DISPONIBILITÉ

NATURE:

Mis en disponibilité depuis quelques mois, le requérant dans ses nombreuses démarches pour faire régulariser sa situation s'est buté au fait que l'Office tarde à réviser son classement d'agent de maîtrise en recrouvrement fiscal à celui d'agent de la gestion financière. Il demande l'intervention de la Commission auprès de l'Office afin d'obtenir la révision de son classement car on lui offre à nouveau un poste d'agent de gestion financière dans un ministère et il possède toutes les qualifications requises pour cet emploi.

CONCLUSION:

L'intervention de la Commission a permis d'accélérer les procédures de telle sorte que le requérant a obtenu le classement et l'emploi qu'il désirait et pour lequel il pouvait être déclaré apte.

LES MODES DE DOTATION

NATURE:

Un cadre supérieur de la fonction publique demande à la Commission d'enquêter sur le caractère partial et inéquitable de la décision prise par son sous-ministre de l'affecter à un autre emploi que celui qu'il occupait.

Il allègue principalement qu'aucun mandat écrit ne lui a été communiqué pour sa nouvelle affectation, qui lui apparaît d'une nature indéterminée, à un emploi qu'il estime "excédentaire" par rapport à l'emploi dit "de structure" qu'il occupait jusqu'alors. Il fait également état de ce qu'aucune justification écrite ne lui a été transmise pour motiver cette décision.

CONCLUSION:

Après une étude approfondie de toutes les circonstances entourant cette situation, il est apparu plus judicieux à la Commission de tenter de régler le problème de l'affectation du requérant que de tenter d'attribuer des blâmes à quiconque.

C'est ainsi que la Commission rencontra le sous-ministre impliqué afin d'explorer les solutions possibles au problème du déplacement de ce fonctionnaire. Au terme de cette démarche, le sous-ministre offrit une nouvelle affectation au requérant à un poste dit "de structure" et dont le niveau pouvait se comparer à celui qu'il occupait antérieurement.

LE PROCESSUS DE DOTATION

NATURE:

Dans le but d'occuper un emploi occasionnel, la requérante a été référée par un bureau Travail-Québec à une entrevue de pré-sélection tenue par la Direction du personnel. Après avoir été informée qu'elle était la seule dont le nom avait été retenue en présélection, elle comprend mal que, au moment de l'entrevue finale au bureau du sous-ministre, on lui ait fait part de ce que l'on devait rencontrer d'autres candidates dans les jours qui suivaient et que, dès le lendemain, on lui ait appris qu'elle n'était pas choisie. Elle en conclut qu'il pourrait s'agir d'un cas de favoritisme au détriment de sa candidature.

CONCLUSION:

La Commission a fourni à la requérante des explications à l'effet que les deux autres candidates qui avaient été référées en même temps qu'elle par le Centre-Travail Québec avaient été refusées en présélection par la Direction du personnel et qu'elles n'avaient donc pas été rencontrées par le bureau du sous-ministre. Par ailleurs, l'enquête a démontré que, au bureau du sous-ministre, on avait rencontré en entrevue d'autres candidates dont les noms provenaient d'une autre demande formulée au Centre-Travail Québec, et qui l'avaient été mais ce ultérieurement à la décision prise à l'égard de la requérante.

La Commission a assuré à la requérante que le ministère s'était conformé aux diverses dispositions de la directive du Conseil du trésor qui prévoient que le Centre-Travail Québec réfère le nom de trois personnes à la fois jusqu'à ce que le ministère trouve le candidat de son choix.

LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DE L'EMPLOI

NATURE:

La requérante remet en question le processus ayant conduit à la décision de ne pas reconnaître son emploi actuel à un niveau correspondant à la classe d'emploi de technicien en administration. Elle est ainsi privée de la possibilité de se prévaloir des dispositions du règlement sur la promotion sans concours.

CONCLUSION:

La Commission a effectué une analyse minutieuse du processus suivi pour la détermination du niveau de l'emploi en question, à l'égard notamment des trois étapes majeures que doit comporter un tel processus, à savoir l'analyse, la description et l'évaluation de l'emploi en regard de la classification en vigueur.

Les faits recueillis en cours d'enquête et les propos échangés avec le supérieur hiérarchique et avec les représentants du Conseil du trésor ainsi que la Direction du personnel ont permis à la Commission de constater que le processus ayant conduit à la décision de ne pas reconnaître cet emploi à un niveau correspondant à la classe d'emploi de technicien en administration présentait une faille susceptible d'en diminuer la crédibilité. La faiblesse notée dans le processus reposait sur la mésentente qui avait existé entre l'agent spécialisé du Conseil du trésor et le supérieur hiérarchique quant à la véritable nature des attributions. Aucune mesure n'avait été prise par les autorités afin de permettre aux parties de s'entendre sur une description amendée de l'emploi avant que l'on procède à son évaluation.

La Commission a donc recommandé à la Direction du personnel de reprendre le processus d'évaluation et d'apporter une attention particulière à l'étape de l'identification des tâches reliées à l'emploi ainsi qu'au contexte de travail.

LE RECLASSEMENT

NATURE:

En 1983, le requérant accepte d'être reclassé au grade III des agents de recherche bien que la réévaluation de son dossier professionnel le place à un grade inférieur à celui qu'il possédait en tant qu'agent d'information, soit le grade II. Ce dernier précise qu'il avait demandé et accepté ce reclassement étant donné qu'il s'estimait incapable d'accéder au grade I de sa classe d'emploi (agent d'information) puisqu'il n'en avait que peu ou pas exercé les tâches. Ayant néanmoins réussi à accéder au grade I, l'Office modifie par la suite son reclassement pour lui attribuer le grade II des A.R.P.S.E..

Le requérant demande à l'Office, à la lumière de nouvelles allégations, de régulariser sa situation en réévaluant son dossier professionnel et en reconnaissant comme pertinentes toutes ses années d'expérience de telle sorte qu'il puisse être reclassé au grade I du corps d'emploi d'agent de recherche; devant le refus de l'Office d'accéder à sa demande, le requérant s'adresse à la Commission.

CONCLUSION:

La Commission a procédé à l'étude du dossier concernant l'évaluation qui a été faite de l'expérience du requérant dans le cadre de son reclassement en 1983 de la classe des agents d'information à celle des A.R.P.S.E.. Elle a alors principalement tenu compte des faits nouveaux présentés par le requérant sur les modalités et la façon dont on a procédé lors de l'évaluation de l'expérience professionnelle.

L'enquête a démontré que la décision prise à l'occasion du reclassement du requérant était légale et réglementaire et qu'elle s'était faite selon les règles de l'art. Toutefois, compte tenu du contexte qui était à l'origine de ces reclassements, la Commission a estimé que les conseils qui avaient été fournis à l'époque au requérant l'avaient été de bonne foi mais qu'ils ont eu comme conséquence de le rendre victime des circonstances et de le pénaliser quant à son classement.

Dans cette optique, la Commission s'est interrogée sur les possibilités d'atténuer les conséquences négatives de ce reclassement. Après en avoir sensibilisé l'Office, elle a conseillé au requérant d'envisager et d'examiner la possibilité de revenir à sa classe d'emploi antérieure ce qui lui permettrait ainsi de recouvrer le grade I qu'il avait obtenu dans cette classe d'emploi.

LE RECLASSEMENT

NATURE:

Un professionnel demande à la Commission d'intervenir à la suite du refus de son ministère de répondre à sa demande de révision du classement qui lui a été accordé lors de son reclassement à titre d'analyste de l'informatique et des procédés administratifs.

CONCLUSION:

Les faits recueillis ont permis de constater que cette demande de révision avait été traitée au niveau de la Direction du personnel du ministère sans être soumise à l'attention de l'Office des ressources humaines. Or, la procédure établie pour le traitement de tels cas prévoit que ceux-ci doivent être adressés à l'Office; ils sont ensuite traités par l'unité opérationnelle responsable.

La Commission a donc informé le ministère que cette demande de révision avait subi un traitement autre que celui prévu par l'Office et elle lui a recommandé de soumettre à nouveau cette demande à l'Office pour étude.